

TK-Markt

Telefónica übernimmt E-Plus

Am 2. Juli hat die EU-Kommission über die Fusion von Telefónica Deutschland (Kernmarke O2) und E-Plus entschieden und den Zusammenschluss mit Auflagen genehmigt. Beide haben zusammen mehr als 40 Millionen Mobilfunkkunden und begeben sich damit auf Augenhöhe mit Vodafone (D2) und Telekom (T-Mobile). Während die Wettbewerber diesen Zusammenschluss scheinbar gelassen betrachten, reagieren die deutschen und europäischen Wettbewerbshüter aufgeregt. Doch am Ende ist es genau die Wettbewerbspolitik der vergangenen Jahre, die den Markt zur Konsolidierung zwingt und Arbeitsplätze vernichtet.

Im Juli vergangenen Jahres hat Telefónica Deutschland (TD) mit der niederländischen KPN eine milliarden schwere Übernahme von dessen deutscher Tochter E-Plus vereinbart. Die Transaktion soll noch 2014 abgeschlossen werden. Die Aktionäre beider Firmen haben die Fusion bereits bewilligt. Die EU-Kommission jedoch hat erst nach langem Zögern die Übernahme unter zweifelhaften Auflagen genehmigt.

Mit der Übernahme von E-Plus durch Telefónica Deutschland (TD) entsteht neben T-Mobile und Vodafones D2 ein dritter großer Player. Kritiker argwöhnen, dass dem neuen Mobilfunkriesen möglicherweise die Flexibilität und Agilität fehlen wird, den Markt durch immer neue Tarifmodelle und Billigangebote anzufeuern, wie es bislang E-Plus und O₂ taten. Gerade E-Plus hat in den letzten Jahren die Branche durch günstige Flat-



Foto: © alphaspirit – Fotolia.com / Fotomontage

rates und die Ausrichtung auf immer speziellere Zielgruppen vor sich hergetrieben. Den Wettbewerbern verschafft die Fusion vielleicht kurzfristig eine Atempause und hoffentlich etwas mehr Luft für Investitionen und nachhaltigere Geschäftsmodelle.

Schon bei der Bekanntgabe der Übernahme im Juli 2013 sprachen Experten von Synergieeffekten in Höhe von fünf Milliarden Euro. Diese Kosteneinsparungen ergeben sich vor allem in den Bereichen Vertrieb, Kundenservice und Netzwerk. Mit dem Zusammenschluss können Ladengeschäfte, Vertriebsaktivitäten, Funkmasten, Tarife und Marken reduziert werden.

Befürchtet wird, dass mit den Synergieeffekten in erster Linie der Abbau von Arbeitsplätzen gemeint ist. Claudia Weber, ver.di-Gewerkschaftssekretärin in München und seit 2013 als Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG: „Die Fusion wird nicht mit der Vertragsunterschrift geleistet. Die Fusion ist ein jahrelanger Prozess des betrieblichen Umbaus, des kulturellen Zusammenwachsens und der Entwicklung einer gemeinsamen Unternehmensidentität. Aber bis dahin müssen Betriebsräte und ver.di viel Arbeit leisten, um unregelmäßige, überhastete und kennzahlengetriebene Standortschließungen und Arbeitsplatzabbau zu vermeiden.“

Christoph Heil

Weiter geht's auf Seite 4

Inhalt

Beitragsanhebung	Seite 2
Kommetar	
Mit ver.di nicht schutzlos	Seite 3
Seminar SAP-Fachtagung	Seite 3
TK-Markt	
Telefónica übernimmt E-Plus	Seite 4
Beamte	
Wieder Beförderungsdesaster!	Seite 5
Kabel Deutschland	
Tarifeinigung erzielt	Seite 5
NetCologne	
Abschluss in weiter Ferne!	Seite 5
Jugend	
Dual Studierende: Schnellstart in den Beruf?	Seiten 6+7
ver.di	
IT-Netzwerkkonferenz 2014	Seite 8
Hewlett-Packard	
Wohin steuert HP?	Seite 8
Mitbestimmung	
Betriebsratswahlen 2014 in der TK-Branche	Seite 9
Gute Arbeit im Call-Center	Seite 9
Buchtipp	Seite 9
Internationales	
Chancen und Risiken von TTIP für die IKT-Branche	Seite 10
Transnationale Unternehmen auf dem Weg zur Machtübernahme	Seite 11

Braunschweig/Salzgitter: Senioren OV FB 9/10: Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel. 053 31/2424.

Bremen: Senioren OV FB 9/10: Treff jeden 1. Dienstag im Monat, 16 Uhr, DGB-Haus, Bahnhofspatz.

Dieburg: BeG Senioren Post/Telekom: 24. Juli, 16 Uhr, Grillfest, „Split“, Schwimmbadweg 5 in Dieburg; 7. August, 18 Uhr, Stammtisch, „Zum Barren“, Jahnstraße 2 in Münster.

Eschwege: BeG Senioren Werra-Meißner Post und Telekom: 18. Juli, 14 Uhr, Grillfest FB 9 und 10 mit Ehepartnern, Meißner/Abterode, Kupfergasse 19b, „Gasthaus Höllental“; 30. September, 14 Uhr, Infoveranstaltung und Vorplanung 2015, Gaststätte „Rost“, an der B27.

Essen: BeG Senioren Essen, 20. August, Tagesfahrt in den Teutoburger Wald, noch freie Plätze vorhanden. 26 Euro (incl. Eintritt).

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr und Skatstammtisch jeden zweiten Montag im Monat, 16 Uhr, „Affentorschänke“, Neuer Wall 9.

Fürth: BeG Fürth, FB 9/10: Stammtisch jeden 1. Dienstag im Monat, 14 Uhr, Pfarrzentrum St. Heinrich, „Heinrichsklaus“, Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt.

Hamburg: BeG Senioren Hamburg: Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Tel. 040/28 584093, Internet: <https://tk-it-nord.verdi.de/personengruppen/senioren>

Heidelberg: BeG Senioren, FB 9: jeden 2. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, Gaststätte „Löwenkeller“, Rohrbacher Straße 92.

Heilbronn: BeG Senioren FB 9, 10: Seniorentreff, 3. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, „Wirtshaus am Pühlpark“, Schlitzstraße 78.

Kaiserslautern: Senioren FB 9/10: Jeden 1. Mittwoch im Monat, 15.30 Uhr, Treffen Gaststätte „Licht Luft“, Entersweilerstraße 51, Kaiserslautern.

Kassel: BeG Senioren Post/Telekom: 4. August, 14 Uhr, Seniorenzissel, Treffpunkt: Gelände des WVC Kassel am Auedamm (Badeplatz).

Lübeck: BeG der DT TS Nord, FB 9: Bereich Lübeck: Treff jeden 1. Mittwoch im Monat, 16.30 Uhr, Fackenburger Allee 31, Raum V153.

München: BeG Senioren FB 9/10/Postbank: 2. September, 14 Uhr, Seniorenversammlung, Thema: Informationen über genmanipulierte Lebensmittel, Großer Saal des Gewerkschaftshauses München.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom: 4. August, Infonachmittag mit der privaten Pflegeversicherung „Compass“; 5. August, Besichtigung Dr. Oetker in Bielefeld; 1. September, Infonachmittag: Senioren sicher im Straßenverkehr (Polizei Münster); 9. September, Gartenfest der Telekom- und Postsenioren im Münsterland, Beginn: 15 Uhr, Kleingartenanlage Ketteler, Bonifatiusweg Münster, bitte meldet Euch bei Eurer Betriebsgruppe an. Beginn Infonachmittage um 15 Uhr, Kasino der Telekom, Dahlweg 100.

Neuss: Senioren Kreis Neuss: Sprechstunde in der ver.di-Geschäftsstelle, Hammer Landstraße 5, 3. Etage; immer 1. Montag im Monat, 10 bis 12 Uhr.

Nürnberg: BeG Senioren Nürnberg/Schwabach/Roth/Lauf FB 1/9/10: Jeden ersten Donnerstag im Monat, um 14.30 Uhr in der Gaststätte „Genossenschafts-saalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2; 24. Juli, Fahrt zum Kreuzberg, Abfahrt: 11 Uhr, Langwasser-Süd; 19. August, Besuch der Luisenburg-Festspiele, „Zirkusprinzessin“, Abfahrt: 10.30 Uhr, Langwasser-Süd, im August keine Versammlung.

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10: Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 0441/20 12 03; Basteln, Malen, Skat, Klönnen, Info: I. Frank, Tel. 0441/30 29 72 u. E. Schaumberg, Tel. 04402/42 05, beide Gruppen zweiter Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal Postsportverein „Ambiente“, Alexanderstraße 488, Oldenburg; alle 3 Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 044 88/32 52 und D. Punke, Tel. 0441/5 50 51 37; Fahrten, Info: M. Lojowsky, Tel. 0441/30 10 69.

Ortenau: BeG Senioren P/T: Sprechstunde jeden Mittwoch, 11 bis 12 Uhr, ver.di-Geschäftsstelle Offenburg, Okenstraße 1c, auch Tel. 07 81/91 71 14.

Ulm/Neu-Ulm: BeG VE P/T: 7. August, 14.30 Uhr, Monatstreff „Krone“ und Anmeldung zur Fahrt ins Blaue; 25. September, Fahrt ins Blaue (Abfahrt/Zustieg in Ulm und Gerlenhofen).

Wolfenbüttel: Senioren OV FB 9/10: Sprechstunde jeden Montag für ver.di-Mitglieder, 9.30 bis 12 Uhr, ver.di-Service-Büro, Harzstraße 7, 38100 Wolfenbüttel, ver.di-Lohnsteuer-Service: Tel. 053 31/88 26 89.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10: 23. Juli, 14 Uhr, Sommerfest (Farbkanarienverein); 7. August, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 21. August, Wanderung ins „Blaue“, siehe Main-Post; 4. September, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 18. September, ver.di-Herbstfest.

Redaktionsschluss nächstes Heft: 18. August 2014

Lastschriftzahler/Selbstzahler

Die zentrale Umsetzung bei der Erhöhung der Mitgliedsbeiträge startet aufgrund der Erhöhung der Gehälter in der Tarifrunde der Deutschen Telekom (mit den T-Servicegesellschaften) mit dem Monat Juli, bei den Mitgliedern der T-Systems erfolgt sie wahrscheinlich erst im August.

Bei den Beamten/innen der Deutschen Telekom ist eine Beitragsanpassung erst mit den September-Bezügen vorgesehen, da zu diesem Zeitpunkt die erhöhten Bezüge ausbezahlt werden sollen.

Es ist dabei zu bedenken, dass es im Monat der Umsetzung der Beitragserhöhungen zu einem einmalig erhöhten Abbuchungsbetrag kommt, da eine Rückrechnung bei den Gehältern (zu April bei der DTAG bzw. zu Juni bei der TSI) und bei den Bezügen (zu März) erfolgt, die dann auch rückwirkend verarbeitet werden.

Wir bitten jedoch die Mitglieder im Lastschriftverfahren ihre Beitragszahlungen nach den zentralen Umsetzungen der Erhöhungen trotzdem zu überprüfen und ggf. auf die richtige Höhe anzupassen, da **alle** regelmäßigen monatlichen Zahlungen (also auch alle nicht rückholbaren Variablenbestandteile der Vergütung) nach § 14 der ver.di-Satzung beitragspflichtig (1 Prozent) sind. Auch sind Aufstiege und Höhergruppierungen und andere tarifliche Vereinbarungen, die zu höheren regelmäßigen Zahlungen führen, in die Beitragszahlungen mit einzurechnen.

Lohn- und Gehaltsabzugsverfahren (LuG)

Hier wird uns je Mitglied die richtige Beitragshöhe automatisch von der Deutschen Telekom mitgeteilt und die entsprechenden Beiträge werden an ver.di abgeführt, dort ist von den ver.di-Mitgliedern selbst nichts zu veranlassen.

KOMM Nr. 5/2014

14. Jahrgang; Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Bundesvorstand: Frank Bsirske;
Lothar Schröder, Fachbereich TK/IT;
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,
Telefon: 030/69 56-0, Internet: <http://tk-it.verdi.de>

Erscheinungsweise:

8 Ausgaben pro Jahr

Redaktion:

Christoph Heil, Silke Leuckfeld
E-Mail: redaktion.komm@verdi.de

Gesamtherstellung:

alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 111 100

Anzeigen und Beilagen:

PGH Media, H.-J. Hasenbank,
Telefon: 061 81/93 97-28, Fax: -29,
Anzeigenverwaltung: apm AG,
Telefon: 061 51/86 01-0, Fax: 061 51/86 01-240

Kommentar

Mit ver.di nicht schutzlos

Foto: Christoph Heil



Die Fusion von E-Plus und Telefónica Deutschland belegt erneut den Druck, der auf der TK-Branche lastet. Der Wettbewerb ist intensiv, die Mobilfunktarife sind im Keller und der Investitionsdruck ist hoch. Dass die europäische Wettbewerbskommission ausgerechnet die Abgabe von Netzkapazitäten an einen Wiederverkäufer als Auflage für eine Genehmigung der Fusion erzwingt, verschärft die Situation. Die Auflage wird den Preisdruck im Mobilfunkmarkt erhöhen, die Margen drücken und damit den Spardruck steigern. Damit fördert man nicht die Investitionsfähigkeit der Netzbetreiber in den von der Politik geforderten Breitbandausbau. Und eins ist auch klar: Ein Wiederverkäufer wird nie auch nur einen Cent in den Netzausbau investieren.

Durch Fusionen mit Wettbewerbern sehen die Unternehmen die Möglichkeit, über pure Größenvorteile am Markt bestehen zu können. Dies soll über Synergieeffekte geschehen, die oft mit der Schließung von Standorten und dem Abbau von Arbeitsplätzen einhergehen. Hier sind die Betriebsräte in der Pflicht, verantwortungsvoll und umsichtig entsprechende Leitplanken zum Schutz der Beschäftigten einzubauen. Bei der Fusion von Telefónica und E-Plus unterstützen wir als ver.di gern, auch durch unsere Anbindung in den Aufsichtsräten beider Unternehmen. Was bislang noch fehlt sind Tarifverträge, die erforderliche Schutzmechanismen beinhalten. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist jedoch, dass ver.di gegenüber der Arbeitgeberseite durchsetzungsfähig ist. Dies gelingt nur, wenn sich die Beschäftigten in ver.di organisieren.

Immer mehr Beschäftigte erkennen, dass ver.di für den Schutz der Arbeitsplätze und damit der Beschäftigten und für Gute Arbeit steht. ver.di tritt dafür ein, den Wettbewerb auf dem Markt und nicht auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen. *Peter Praikow*

Seminar

SAP-Fachtagung

SAP wird in großen und zunehmend auch in mittelständischen Unternehmen und Organisationen eingesetzt. Für die Interessenvertretungen bedeutet der Umgang mit dem SAP-Universum eine Fülle von Handlungsfeldern in Bezug auf Themen wie Beschäftigtendatenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, aber auch Prozessveränderungen und Qualifizierungsmaßnahmen, um nur einige zu nennen. Die SAP-Fachtagung bietet Orientierung, Handlungshilfen, kompetente Beratungserfahrung und branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch für Betriebs- und Personalräte vom 30. September bis 2. Oktober in Hamburg.

➤ <http://sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de>



GUTE REISE FÜR NUR 9 EURO ...

... mit der **Auslandsreise-Krankenversicherung für ver.di-Mitglieder**

- ★ **Sicher ist sicher:** Bei unvorhersehbaren Krankheitsfällen werden alle Kosten übernommen für ambulante Heilbehandlungen, ärztlich verordnete Medikamente, schmerzstillende Zahnbehandlungen, Krankenhaustransport und Krankenhausbehandlung sowie medizinisch sinnvolle Rücktransporte.
- ★ **Sicher und umfassend:** Der Versicherungsschutz ist garantiert bei jeder Auslandsreise bis zu 42 Tagen – egal wie oft im Jahr, ob privat oder beruflich.
- ★ **Sicher und günstig:** Jahresbeitrag von 9 Euro bis zum Alter von 60 Jahren



Weitere Information:

ver.di-Hotline: 0800-83 73 420
www.verdi-mitgliederservice.de/reiseversicherung

in Partnerschaft mit **DBV**



Telefónica übernimmt E-Plus

Noch fehlen sowohl bei Telefónica als auch bei E-Plus flankierende Tarifverträge, die die existierenden oder neu zu entwickelnden Betriebsvereinbarungen absichern könnten. Aber es gibt Anzeichen dafür, dass sich die Beschäftigten einer gewerkschaftlichen Organisation durch ver.di öffnen und sich damit einer Stärkung ihrer Beteiligungs- und Teilhaberechte zuwenden. Eine enge Kooperation von ver.di und Betriebsräten wird die Verhandlungsstärke der Arbeitnehmervertreter gegenüber der Konzernführung und damit die Vertretung der Interessen der Beschäftigten bei der Neuausrichtung verbessern.

Die Fusion hat nur ein Ziel: Wachstum. Dadurch können Skalen- und Synergieeffekte generiert werden, die dringend notwendige betriebswirtschaftliche Spielräume eröffnen. Der Druck auf Netzbetreiber ihre Infrastrukturen zu modernisieren und die Shareholder zu befriedigen, ist immens. Eine kurze Ursachenanalyse:

Mit vier Netzbetreibern und einer ganzen Reihe von Wiederverkäufern ohne eigenes Netz (1&1, Freenet, Drillisch, etc.) schien die Welt auf dem deutschen Mobilfunkmarkt, zumindest aus Sicht der Regulierer und Wettbewerbshüter, bis zum Sommer 2013 in Ordnung. Einzig der Breitbandausbau stockt. Noch immer gibt es in ländlichen Räumen und strukturschwachen Regionen weiße Flecken, wo es keine nennenswerten Breitbandverfügbarkeiten gibt. Die Investitionen zum Breitbandausbau sind teuer und die Margen in der TK-Branche seit Jahren im Sinkflug. Dass die Margen und damit die notwendigen Erträge sinken, hängt auch mit einer Regulierungspolitik zusammen, die den Wettbewerb, vor allem durch günstige Verbraucherpreise befeuern will. Die seit Jahren von der EU-Kommission permanent betriebene Absenkung der Terminierungsentgelte im Mobilfunkmarkt ging selbst schon dem deutschen Regulierer zu weit. Zudem werden die Pläne, Roamingentgelte bis 2018 abzuschaffen, seit Jahren mit einem Sinkflug der entsprechenden Entgelte umgesetzt.

Druck auf die Branche

Hinzu kommt noch das Damoklesschwert, das über der Branche hängt. Im Jahr 2016 werden Lizenzen auf Funkfrequenzen auslaufen. Die Branche plädiert diesbezüglich

für eine Verlängerung. Die Wettbewerbspolitik sieht aber eine Versteigerung vor, die die Netzbetreiber Milliarden kosten könnte. Zu dem Druck der Regulierung auf Erträge und Margen kommt der Druck der Anteilseigner. Vor zwanzig Jahren wurde die Liberalisierung des Telekommunikationssektors auf Betreiben der Politik umgesetzt. Damit wurde ganz bewusst in Kauf genommen, dass sich private Investoren an den alten und neu entstehenden Telco-Unternehmen beteiligen werden. Mit den privaten Investoren kamen auch Renditeerwartungen. Spätestens seit der Privatisierung gerieten die Unternehmen zwischen die Zahnräder von Kapitalmarkterwartungen, Regulierungspolitik und Wettbewerb. Sinkende Mobilfunkpreise machten zwar Verbraucher glücklich. Aber aus den sinkenden Erträgen müssen auch die Renditen der Investoren bezahlt und Netzausbau-Investitionen gestemmt werden.

Wachstum als Lösung?

In dieser Gemengelage von Regulierung, Kapitalmarkt und Investitionsdruck bleibt nur ein Ausweg: Wachstum. Ziel einer möglichen Wachstumsphilosophie ist die Erzielung von Skaleneffekten: Die Kosten des verfügbaren Mobilfunknetzes bleiben konstant, auch wenn mehr Kunden es nutzen. Mehr Kunden bedeutet aber mehr Umsatz! Mehr Umsatz bei gleichbleibenden Kosten bedeutet mehr Gewinn.

Wenn aber ein Wachstum durch Kundengewinnung nicht möglich ist, weil alle Einwohner eines Landes bereits einen Mobilfunkvertrag haben, dann muss darüber nachgedacht werden, ob die Kunden nicht durch eine Übernahme gewonnen werden.

Und das passiert gerade mit der Fusion von Telefónica Deutschland und E-Plus.

Fragwürdige Politik der EU-Kommission

Wie oben dargestellt, trägt die europäische Wettbewerbspolitik einen erheblichen Anteil an der aktuellen Situation am europäischen Mobilfunkmarkt. Bei den Verhandlungen zur Genehmigung des Zusammenschlusses von E-Plus und TD offenbarte sich schnell, dass es nicht möglich ist, einen neuen vierten Spieler auf den deutschen Mobilfunkmarkt zu locken. Zu hoch sind die Investitionszwänge und zu blass die Ertragsaussichten. Deshalb verfielen die EU-Verhandlungsführer auf den zweifelhaften Plan, durch regulatorische Maßnahmen Wettbewerber ohne eigene Netze zu stärken. TD wurde gezwungen, attraktive Verkehrskapazität schnell und günstig dem Wettbewerber anzudienen. Die Folge: Die Wiederverkäufer werden die Ersparnisse beim Einkauf der Kapazitäten weitestgehend an ihre Kunden weitergeben und somit dem Preisverfall auf dem Markt Vorschub leisten. Die Netzbetreiber werden gezwungen sein, ihrerseits die Preissenkungen mitzugehen, wenn sie nicht Kunden verlieren wollen. Diese Politik der EU-Kommission ist nicht akzeptabel. Die Preisdrückerei gefährdet durch den Verfall von Margen Arbeitsplätze, fördert ungünstige Arbeitsbedingungen und zukünftige Investitionen werden weiter verschleppt.

Wie geht es weiter?

Nach der Genehmigung der Fusion durch die EU-Kommission wird TD noch eine Reihe von Auflagen erfüllen müssen. Dazu werden sicher auch die Umwidmung von Mobilfunkfrequenzen und anderes gehören. Aber bald schon wird sich der Konzern auf die Umsetzung des Zusammenschlusses konzentrieren und damit beginnen, effiziente Strukturen zu bilden und die Synergieeffekte zu heben. Spätestens dann müssen die Betriebsräte im Konzern und an den Standorten gemeinsam mit ver.di daran gehen, ihre Strategien und ihre Bedürfnisse zu definieren und entsprechende Forderungen adressieren. *Christoph Heil*

Wieder Beförderungsdaster!

Erst Mitte Juni wurde bekannt, dass die Deutsche Telekom nicht alle Beurteilungen der rund 40 000 Beamt/-innen schafft. Nach dem Beamtenrecht muss ihre Leistung von ihrem Arbeitgeber beurteilt werden. Nur so haben sie die Chance, in eine höhere Besoldungsgruppe befördert zu werden. Für die Beurteilung muss der Stichtag 31. Juli eingehalten werden.

Doch bis dahin werden die Beurteilungen teilweise nicht fertig. Auf eine Beurteilung – und damit auch auf die sich daran gegebenenfalls anschließende Beförderung – können zurzeit nach Angaben der Telekom nur die Beamt/-innen der Besoldungsgruppen A5 bis A7 und A9 hoffen. Die zahlenmäßig

größte Gruppe, die Beamt/-innen der Besoldungsgruppe A8, sowie der gehobene und höhere Dienst, müssen warten.

„Die Ursache ist hausgemacht“, stellt Andreas Franke fest, der im ver.di-Fachbereich Telekommunikation/Informationstechnologie für die Beamtenpolitik zuständig ist: „Für die Bearbeitung wurden zu wenig Beschäftigte eingesetzt, sie sollten unrealistische Fallzahlen schaffen, mussten mit schlampig geführtem Datenmaterial arbeiten und wochenlang auf die notwendige Software warten.“ ver.di und der Konzernbetriebsrat (KBR) reagierten entsetzt. „Wir fordern einen materiellen Ausgleich für alle betroffenen Beamt/-innen“, sagt Franke. Außerdem müsse die Deutsche Telekom endlich ihre Sparpolitik im Personalbereich aufgeben, da

hier erneut die negativen Folgen für die Beschäftigten sichtbar werden. Zudem müsse das Desaster aufgearbeitet werden, damit es nicht wieder vorkommt.

Dabei hatten erst im vergangenen Jahr Gerichtsurteile die Telekom zu einer beamtenrechtlich sauberen Beurteilungspraxis gezwungen. Die Beamt/-innen der Telekom konnten deshalb in den letzten drei Jahren gar nicht beurteilt und damit auch nicht befördert werden.

➤ <http://tk-it.verdi.de>

Kabel Deutschland

Tarifeinigung erzielt

In der vierten Verhandlungsrunde am 30. Juni 2014 einigten sich ver.di und die Arbeitgebervertreter von Kabel Deutschland auf eine Erhöhung der Entgelte rückwirkend ab 1. Mai um 2,2 Prozent. Ab dem 1. April 2015 werden die Einkommen der Beschäftigten noch einmal um 2,4 Prozent angehoben.

Die Entgelte der Beschäftigten steigen um insgesamt 4,6 Prozent – schrittweise in zwei Stufen. Akzeptiert werden musste ein Leermonat. Die Tarifeinigung hat eine Laufzeit bis 31. März 2016. „Mit dieser Entgelterhöhung steigen die Reallöhne und die Kaufkraft der Beschäftigten wird dadurch gestärkt“, betonte ver.di-Verhandlungsführer Joachim Pütz. Alle Erhöhungen finden tabellenwirksam – also ausschließlich auf das Fixgehalt – statt und kommen damit auch für zukünftige Neueinstellungen zur Geltung.

„Mit unserer ursprünglichen Forderung nach Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen konnten wir uns nicht durchsetzen“, bedauert Joachim Pütz. „Der Arbeitgeber hat argumentiert, dass keine konkreten Maßnahmen anstehen und somit keine aktuelle Notwendigkeit besteht.“ Die ver.di-Verhandlungskommission konnte dennoch zum Thema Beschäftigungssicherung Verhand-

lungszusagen erreichen. Noch in diesem Jahr sollen Vereinbarungen zur Verbesserung des Sozialtarifvertrages, auch Rationalisierungsschutztarifvertrag genannt, abgeschlossen werden. Zu den Kernpunkten wird unter anderem die Frage gehören, wann der Schutz greifen soll und wie die Arbeitnehmervertreter vorab beteiligt werden. Konkretisiert werden soll auch die Systematik, nach der zum Beispiel die Anzahl der Ziele festgelegt werden, die die Beschäftigten erreichen sollen. Ein Thema von weiteren Verhandlungen noch in diesem Jahr werden die Kündigungsfristen für Beschäftigte sein. Einbart wurde zudem, dass tarifvertragliche Regelungen für die Auszubildenden abgeschlossen werden sollen. Hierbei wird über die Ankoppelung der Ausbildungsvergütungen an den Entgelttarifvertrag und über eine betriebliche Regelung zur Übernahme verhandelt.

Silke Leuckfeld

NetCologne



Beschäftigte der NetCologne GmbH zeigen ihrem Arbeitgeber die rote Karte für sein bisheriges Angebot.

Foto: Rolf Hartmann

Abschluss in weiter Ferne!

Am 11. Juni zeigten rund 200 Beschäftigte der NetCologne ihrem Arbeitgeber die rote Karte (Foto) und forderten ein abschlussfähiges Angebot. Dennoch bewegte sich die Arbeitgeberseite bei der vierten Verhandlungsrunde am folgenden Tag nicht. Der ver.di-Verhandlungskommission wurden nur ein Prozent mehr Gehalt ab Juli 2014 und 1,5 Prozent ab Januar 2015 angeboten. Das ist weit von den in diesem Jahr in der Branche getätigten Abschlüssen entfernt. Nur zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen konnte nach zähen und langen Verhandlungen eine Annäherung erzielt werden. ver.di plant weitere Aktionen, um den Forderungen noch mehr Nachdruck zu verleihen.

Schnellstart in den Beruf?



Foto: Stephanie Mueller

Bunter Protest der ver.di-Jugend in der Tarifrunde Telekom.

Gemeinsam mehr erreichen: Wie das funktioniert hat die ver.di-Jugend bei der Deutschen Telekom in der erst kürzlich beendeten Tarifrunde gezeigt. Nur durch die Aktiven konnte das gute Tarifergebnis für Auszubildende und Dual Studierende erreicht werden: Ihre Vergütungen stiegen zum 1. April um 35 Euro, ab 1. Februar 2015 werden sie noch einmal um 25 Euro angehoben. Zusätzlich wurde die Unterhaltsbeihilfe um 25 Euro auf 205 Euro erhöht. Besonders die Auszubildenden wa-

ren in dieser Tarifrunde bei der Deutschen Telekom aktiv. „Dual Studierende haben sich auch an Aktionen beteiligt, müssen jedoch insgesamt noch aktiver werden“, sagt Sven Weiger, zuständiger Gewerkschaftssekretär im Bundesfachbereich.

Vor der entscheidenden Tarifverhandlung wurde bundesweit von allen Telekom-Beschäftigten noch einmal richtig Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt. Kreativ kämpfte die ver.di-Jugend für mehr Geld und hatte dabei auch Spaß. Nicht nur laut,

sondern auch bunt war der Protest in Nordrhein-Westfalen: Mit Farbpulver (Foto oben) machte die ver.di-Jugend an mehreren Standorten, unter anderem in Dortmund, Köln und Duisburg, ihre Position deutlich. In Baden-Württemberg beteiligten sie sich mit einer selbst gebastelten „Forderungsmauer“ an den Demozügen und Kundgebungen unter anderem in Karlsruhe, Freiburg, Ulm und Stuttgart. In Bayern waren sie auf großen Veranstaltungen in München, Nürnberg und Würzburg vertreten. In Berlin

Viele Arbeitgeber der TK/IT-Branche bilden Dual Studierende aus. Bei der Deutschen Telekom und IBM hat ver.di die Ausbildung der Dual Studierenden mit Tarifverträgen abgesichert.

Dual Studierende lernen sowohl an einer Hochschule als auch in einem Betrieb. Durch ein Duales Studium werden bewusst die theoretische und die praktische Ausbildung verknüpft. Die Tätigkeit im Betrieb ist Teil der Ausbildung und kein Nebenjob neben dem Studium. Die betrieblichen Lerninhalte sind mit denen der Hochschule abgestimmt.

Es gibt verschiedene Modelle des Dualen Studiums. Häufig wird das sogenannte Blockmodell angewandt. Dadurch entsteht für sie eine

besondere Belastung, denn meist sind der Studien- und der betriebliche Ausbildungsort nicht identisch, sie müssen pendeln und lange Fahrtzeiten in Kauf nehmen.

Der Betriebsrat kann sich aktiv für gute Bedingungen für Dual Studierende im Betrieb einsetzen. Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz §98: „Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen“ und „Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.“

traten sie für ihre Forderungen im Rahmen einer Auszubildendenversammlung ein. Mit einem roten Farbnebel waren sie „Feuer und Flamme“ für die Tarifforderungen. In Hessen wurde mit einer „Nachtanz“-Demo die ver.di-Forderung lautstark durch die Innenstadt von Wiesbaden getanzt. In Ludwigs-hafen bündelten sich die Jugendaktionen unter dem Motto: „Bei diesem Angebot sehen wir schwarz“. Sie zogen mit einem schwarzen Transparent durch die Straßen. Im ver.di-Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen schloss sich die Jugend einem Demonstrationszug der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an. In Hannover, Oldenburg und Bremen probten sie mit Gartenzwergen den „Zwergenaufstand“. In Schwerin solidarisierten sie sich mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. In Hamburg verdeutlichten sie der Telekom-Chefetage am Ausbildungsstandort, wer die Zukunft des Unternehmens ist.

ver.di-Tarifverträge schützen

Bundesweit bilden viele Betriebe Dual Studierende aus. Dennoch gibt es in vielen Betrieben keine tariflichen Regelungen für sie. ver.di hat für Dual Studierende bei der Deutschen Telekom und IBM Tarifverträge abgeschlossen.

Bei der IBM erhalten Dual Studierende im ersten Jahr 829 Euro, im zweiten Jahr 942 Euro und im dritten Jahr 1126 Euro brutto. Die Wochenarbeitszeit beträgt 38 Stunden, der Urlaub 30 Tage. Die Dual Studierenden bei der IBM erhalten eine Aufwandszulage in Höhe von 180 Euro monatlich. Darin ist auch der Zuschuss für die Fahrtkosten enthalten. Mindestens einen Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung erhalten Dual Studierende der IBM frei. Sie bekommen von der IBM einen Laptop, die Fahrt- und Mietkosten bei Praxiseinsätzen werden bezahlt. Für Auslandseinsätze hat ver.di spezielle tarifliche Regelungen vereinbart.

Dual Studierende bei der Telekom erhalten nach dem Tarifvertrag mit ver.di im ersten Jahr 973 Euro, im zweiten Jahr 1027 Euro und im dritten Jahre 1080 Euro brutto und 6,65 Euro vermögenswirksame Leistungen. Zusätzlich werden maximal 205 Euro Unterhaltshilfe gezahlt. Vereinbart wurden 38 Stunden pro Woche und 30 Tage Urlaub. Sind Dual Studierende einen ganzen Monat nicht im Betrieb, weil sie in dieser Zeit einen Studienabschnitt haben, wird der Urlaub um 1/12 gekürzt. Mindestens 18 Arbeitstage pro Jahr sind als Urlaub gewährleistet.

Sowohl bei der IBM als auch bei der Deutschen Telekom hat ver.di spezielle Vereinbarungen zur betrieblichen Altersvorsorge für Dual Studierende abgeschlossen.

Duales Studium: IBM-Standort Berlin auf der Kippe?

Die ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern hat sich bei ihrer Sitzung am 3. Juni 2014 klar gegen Einschnitte beim überregionalen praxisintegrierten Studium der IBM gewandt. Die IBM plant, sich 2015 vom Studienstandort in Berlin zu verabschieden. Die Stellen für Studenten der Fächer Wirtschaftsinformatik und International Business Administration (IBA) sollen nach Stuttgart und Mannheim verschoben werden. In der Stellungnahme der ver.di-Tarifkommission heißt es: „Durch den Wegfall der Studienlokation Berlin entzieht sich die IBM der politischen Verantwortung, eine bundesweite Ausbildung anzubieten. Das duale Studium ist dann durch die Standorte Stuttgart und Mannheim lediglich auf das Bundesland Baden-Württemberg fixiert. Dies schränkt den Einzugskreis der Bewerberinnen und Bewerber massiv ein. Die Chance, potenzielle Studierende und Bewerber aus Nord- und Ostdeutschland zu gewinnen, bleibt ungenutzt. Die IBM stuft sich von einem bundesweiten Anbieter dualer Studienplätze zu einem lokalen Ausbildungsbetrieb herab. Sie verliert damit das Alleinstellungsmerkmal, der einzige IT-Großkonzern mit dem Einzugs- und Studiengebiet Berlin zu sein. Durch die Abschaffung des Berliner Ausbildungsstandortes zieht sich die

IBM auch vom Studiengang International Business Administration (IBA) und damit vom einzigen internationalen Wirtschaftsstudiengang zurück, da dieser von der IBM nur in

Berlin ausgebildet wird.“ Die ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern forderte die IBM in Deutschland auf, am Studienstandort Berlin festzuhalten.

Interview



Foto: Christoph Heil

Philipp Koch, Dual Studierender bei IBM und Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei IBM in Berlin

Abschluss zu übernehmen. Dies ist aber schwierig, weil die Studienabgänger auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und viele gar nicht bleiben wollen. Berlin ist das Mekka der Studierenden. Wer in Berlin als Dualer Student bei IBM beschäftigt ist, will meist auch nach dem Abschluss in der Stadt bleiben. Wer von IBM übernommen wird, müsste nach Baden-Württemberg ziehen, das wollen viele gar nicht. Weil Berlin so anziehend für Studierende ist, wäre es auch für IBM nicht gut, den Standort aufzugeben.

Wie bewertest Du das Duale Studium bei IBM?

Philipp Koch: Wir werden sehr gut unterstützt, IBM ermöglicht uns eine sehr freie Entfaltung in den verschiedenen Abteilungen. *IBM will den Ausbildungsstandort Berlin aufgeben?*

Philipp Koch: Offiziell wurde uns gegenüber dies als Pausierung kommuniziert. Die Arbeitnehmervertreter zweifeln aber daran, dass sie nach einer Pause wieder Duale Studenten in Berlin ausbilden wollen. Diese Vermutung ist nicht unbegründet, da in diesem Jahr die letzten Dualen Studenten in Berlin eingestellt werden. In Berlin sind die Stellen bereits in den vergangenen Jahren reduziert worden. Es waren mal 200 Studierende pro Jahrgang, jetzt sind es noch 80 bis 100 Bachelor-Studierende, aber die Zahlen sind auch schwankend.

Wie sieht es mit der Übernahme aus?

Philipp Koch: IBM ist bestrebt, alle Dual Studierenden nach dem Abschluss zu übernehmen. Dies ist aber schwierig, weil die Studienabgänger auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und viele gar nicht bleiben wollen. Berlin ist das Mekka der Studierenden. Wer in Berlin als Dualer Student bei IBM beschäftigt ist, will meist auch nach dem Abschluss in der Stadt bleiben. Wer von IBM übernommen wird, müsste nach Baden-Württemberg ziehen, das wollen viele gar nicht. Weil Berlin so anziehend für Studierende ist, wäre es auch für IBM nicht gut, den Standort aufzugeben.

IT-Netzwerkkonferenz 2014

Big Data – Great Work?



Nach aktuellen Berechnungen verdoppelt sich das weltweite Datenvolumen alle zwei Jahre. Gigantische Datenmengen werden erfasst, gespeichert und analysiert. Die damit geschaffene virtuelle (Arbeits-)Welt bietet Chancen und Risiken. Es stellen sich viele Fragen:

- ▶ Wie sieht es mit der Datensicherheit aus?
- ▶ Welche Qualifikationen sind in Zukunft entscheidend?
- ▶ Wie entwickeln sich die Arbeitsbeziehungen?

- ▶ Welche Folgen ergeben sich für die Vertretung von Interessen?
- ▶ Bringt Big Data Great Work – oder nicht?

Die ver.di IT-Netzwerkkonferenz 2014 setzt diese Fragen auf die Agenda. Wichtige Hintergrundinformationen für die Interessenvertretung werden vermittelt, während gleichzeitig Raum für Diskussionen und Vernetzungen geschaffen wird.

Die IT-Netzwerkkonferenz findet am 4. und 5. September in Frankfurt am Main statt.

Anmeldeschluss: 21. Juli 2014.

Weitere Informationen können bei Christiane Tonke, ver.di-Bildung und Beratung, eingeholt werden:

Tel.: (030) 263 9989-16

Fax: (030) 263 9989-25

E-Mail: ▶ tonke@bb.verdi-bub.de

Hewlett-Packard

Wohin steuert HP?

Hewlett-Packard (HP) hat den Standort Rüsselsheim Ende Januar geschlossen. Weltweit wollte der Konzern ursprünglich 54 000 Arbeitsplätze abbauen. Doch vor wenigen Wochen kündigte HP-Konzernchefin Meg Whitman an, dass weitere 16 000 Stellen global gestrichen werden sollen. Ob, und wenn ja, wie sich dies auf die Beschäftigten in Deutschland auswirkt, ist noch nicht bekannt. Im Interview mit KOMM erläutert Dr. Thomas Müller, Landesfachbereichsleiter TK/IT Hessen, HP-Konzernbetreuer und für die Arbeitnehmerbank im HP-Aufsichtsrat, die aktuelle Situation.

In den letzten Jahren wurde viel über gewerkschaftliche Bewegungen bei HP berichtet – nun ist seit einiger Zeit Funkstille. Was ist los bei HP?

TM: Der Personalabbau des letzten Jahres mit der Schließung von Rüsselsheim hat natürlich seine Spuren hinterlassen, das hat uns bei HP schon geschwächt. Aber es geht ja weiter, positiv wie negativ: Der Allianz-Account wird in Teilen nach Ungarn verlagert und damit werden Beschäftigte in Deutschland, vor allem in Berlin, abgebaut. Bei den Betriebsratswahlen haben wir unsere ver.di-Mandate knapp gehalten. Und wir überlegen, wie wir die Kolleg/innen im E.ON-Account auch nach dem Auslaufen des Überleitungsvertrags im April 2015 schützen können.

Stichwort Rüsselsheim: Der zweitgrößte deutsche Standort und der wichtigste Standort für Unternehmensdienstleistungen (Enterprise Services) wurde im Januar 2014 endgültig dicht gemacht – trotz massiver Proteste der



Foto: Christoph Heil

Beschäftigten, Betriebsräte und Gewerkschaften. Warum ausgerechnet Rüsselsheim – lag es daran, dass der Standort gewerkschaftlich fast zu 50 Prozent organisiert war?

TM: Das lässt sich so nicht sagen, zumindest nicht so einfach. Da spielen auch globale Faktoren eine Rolle; am ehesten und damit aber auch am unverständlichsten für die Beschäftigten war das Argument: Es hat halt von der Zahl her gepasst.

Geht es jetzt weiter mit dem Personalabbau?

TM: Was man so aus der Konzernzentrale hört, lässt es befürchten. Meg Whitman legt kontinuierlich nach, was die Abbauzahlen angeht. Die Frage ist dann immer, wie das deutsche Management das umsetzt. Im letzten Jahr gab es mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Future Qualification & Redeployment“ ein erstes zartes Pflänzchen: Fallen Jobs im Zuge von Umstrukturierungen oder Verlagerungen weg, muss HP sagen, wo Beschäftigungschancen für die betroffenen Mitarbei-

ter/innen liegen. Das ist übrigens in anderen IT-Firmen gängige Praxis und liegt auch im Interesse des Unternehmens. Wenn HP nicht will, dass die Kolleginnen und Kollegen innerlich kündigen, muss man ihnen eine Perspektive aufzeigen.

Wie sieht die Unternehmensstrategie aus – setzt HP weiterhin auf das Outsourcing-Geschäft?

TM: Ich glaube schon. Bei den Deals, die im Moment auf dem Markt sind, ist HP mit im Rennen – zum Beispiel bei der Lufthansa Systems, die ihre IT teilweise auslagern will. Aber auch da wird HP Konzessionen gegenüber den Beschäftigten machen müssen. Ich war persönlich auf der Betriebsversammlung von Lufthansa Systems und habe über Möglichkeiten zur Beschäftigungssicherung bei Outsourcing referiert, wie wir sie etwa für die Kolleg/innen im E.ON-Account haben. Das heißt, wir setzen weiter auf eine gewerkschaftliche Absicherung der Beschäftigten.

Und wie geht es gewerkschaftlich weiter bei HP?

TM: Zunächst muss sich ja der neue Gesamtbetriebsrat zurecht rütteln. Die Themen sind die gleichen geblieben: Personalplanung und Beschäftigungssicherung, neudeutsch „Workforce Balance“. Diese Themen werden wir über unsere ver.di-Betriebsräte auch angehen und da ist das Thema Tarifvertrag weiterhin eine Option.

Das Interview führte Astrid Schmidt

Betriebsratswahlen 2014 in der TK-Branche

Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre im Frühjahr zwischen dem ersten März und dem 31. Mai statt. Dieses Jahr war es wieder so weit. In den meisten deutschen Unternehmen wurden Betriebsräte gewählt, so auch in der TK-Branche. In Unternehmen, in denen ver.di vertreten ist, lag die Wahlbeteiligung mit durchschnittlich deutlich über 60 Prozent höher als bei den letzten Wahlen. Insgesamt gab es dank des hohen Engagements der ver.di-Betriebsräte für die ver.di-Listen wieder sehr erfreuliche Ergebnisse, genau wie vor vier Jahren.

In den Betrieben des Konzerns Deutsche Telekom AG stieg die Wahlbeteiligung von 66 auf 71 Prozent. Die ver.di-Kandidat/-innen haben rund 91 Prozent der Mandate gewonnen! Damit hat ver.di den prozentualen Anteil im Vergleich mit den letzten regelmäßigen Betriebsratswahlen verteidigt.

Erfreuliche Ergebnisse für ver.di gab es auch in anderen Unternehmen der TK-Branche. Bei der Telefónica Deutschland in Hamburg trat erstmals eine reine ver.di-Liste mit drei Kandidat/-innen gegen eine etablierte Konkurrenz an. Alle drei Kandidat/-innen konnten ein Mandat gewinnen. Damit positioniert sich ver.di, auch nach einer gewonnenen Aufsichtsratswahl bei der Telefónica Deutschland im Mai 2013, immer stärker als die für die TK-Branche zuständige Gewerkschaft.

Zurückblickend könnte die Zusammenfassung der Betriebsratswahlen in den Unternehmen der TK-Branche, in denen ver.di vertreten ist, lauten: Gute Wahlbeteiligung, viele Stimmen, viele Mandate.

Doch es gibt auch Abweichungen von diesem positiven Gesamtbild, die in den nächsten Monaten genauer analysiert werden müssen. So kandidierten zum Beispiel in einigen Betrieben ver.di-Mitglieder aus strategischen oder persönlichen Gründen auf konkurrierenden Listen. Diese Listen konnten in einigen Betrieben leichte Zuwächse verzeichnen. Wei-

terhin muss geprüft werden, warum bei einer insgesamt erfreulichen Wahlbeteiligung in einigen Betrieben Wahlbeteiligungen von unter 50 Prozent zu verzeichnen waren. Auch wurden in einigen wenigen Betrieben zu wenig Frauen gewählt, obwohl entsprechende Kandidaturen vorlagen.

Insgesamt bleibt aber festzustellen, die Betriebsratswahlen bestätigen, dass wir als ver.di für die Mitglieder in den Betrieben der TK-Branche eine gute Arbeit leisten. Das bedeutet aber nicht, dass wir uns selbstzufrieden auf die eigene Schulter klopfen. Ein abgestimmtes Handeln von Betriebsräten und ver.di bedeutet eine permanente Zusammenarbeit in Fragen der Mitbestimmung, Unternehmensmitbestimmung und der Tarifarbeit, die es erfolgreich fortzusetzen gilt.

Die Betriebsräte wurden für vier Jahre gewählt. Gerade für Neulinge in den Betriebsratsgremien gilt es, sich möglichst viel und schnell Fachwissen für die betriebsrätliche Arbeit anzueignen. ver.di bietet hier Unterstützung in Form von Schulungen und Tagungen: Bei Interesse können die ver.di-Betreuer/-innen oder die nächste ver.di-Geschäftsstelle kontaktiert werden. Einschlägige Informationen zu Betriebsratsseminaren gibt es auch über www.verdi-bub.de

Wir wünschen allen gewählten ver.di-Betriebsräten viel Erfolg in ihrer künftigen Arbeit.

Gute Arbeit ...

... im Call-Center und Kundenservice durchsetzen

Die Fachtagung für Betriebs- und Personalräte vom 27. bis 30. Oktober in Essen beschäftigt sich mit den Themen Mindestlohn und Tarifvertrag, Beschäftigtendatenschutz im Call-Center und aktuelles Datenschutzrecht, Leistungs- und Verhaltenskontrolle regeln, psychische Belastungen messen und regeln, Aufgaben und Möglichkeiten des staatlichen Arbeitsschutzes in der Call-Center-Branche und Gütesiegel im Call-Center.

Die Tagung wird organisiert vom TBS-Netz: www.tbs-nrw.de

Neue Auflage:

Basiskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz



Die 18. Auflage verarbeitet die neuesten Diskussionen und die aktuelle Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht bis Anfang 2014.

Darunter sind diese wichtigen Urteile:

- Neues zu Kosten- und Sachaufwand des Betriebsrats und zur BR-Haftung
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Neue BAG-Rechtsprechung zur Beschlussfassung von Betriebsräten
- Anfechtung von Betriebsratswahlen
- Änderungskündigung bei Betriebsratsmitgliedern
- Mitbestimmung bei Arbeitszeit beim Einsatz mobiler Arbeitsmittel
- Neues zu Schicht- und Kurzarbeit
- Neues zu Social Media, Facebook
- Mitbestimmung bei neuen technologischen Entwicklungen wie Crowdsourcing
- Mitbestimmung bei psychischen Erkrankungen und bei Integrationsvereinbarungen
- Mitbestimmung bei Lohn- und Vergütungsfragen
- Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen

Der Kommentar ist von ausgewiesenen Praktikerinnen und Praktikern der betrieblichen Mitbestimmung geschrieben, die alle langjährige Erfahrungen als ehrenamtliche Richter/-innen am Bundesarbeitsgericht haben. Das gibt diesem Basiskommentar eine überzeugende Praxisnähe und macht ihn zu einem Werkzeug, das in keinem Betriebsratsbüro und bei keinem freigestellten Betriebsratsmitglied fehlen sollte.

Thomas Klebel/Jurgen Ratajczak/

Micha Heilmann/Sibylle Spoo

Betriebsverfassungsgesetz

Basiskommentar mit Wahlordnung

18., überarbeitete Auflage 2014.

935 Seiten, kartoniert, 39,90 Euro

ISBN 978-3-7663-6325-1

Bestellung über die ver.di-Buchhandlung:

www.ratgeber-gmbh.de/buchladen

Chancen und Risiken von TTIP für die IKT-Branche

Mit einem umfassenden Pakt wollen EU und USA eine transatlantische Freihandelszone schaffen. Lobbyisten und Politiker nennen die geplante Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP) ein gigantisches Wachstumsprogramm. Verbraucherverbände, Umweltschützer und Gewerkschaften warnen dagegen vor einem beispiellosen Abbau von Beschäftigungsstandards, Verbraucherschutz- und Arbeitnehmerrechten, Lohnniveaus, Umwelt- und Sozialauflagen und vor der Gefahr für unsere demokratische Rechtsstaatlichkeit.

Ein Handelsabkommen ist zunächst ein „ganz normaler“ völkerrechtlicher Vertrag. Völkerrechtliche Verträge werden zwischen Staaten getroffen, um gemeinsam eine bestimmte Politik oder ein Ziel zu vereinbaren. Vertragspartner sind nicht Unternehmen! Das ist deshalb interessant, weil TTIP vorsieht, dass zukünftig Unternehmen in die Lage versetzt werden sollen, die Einhaltung des Abkommens gegenüber „fremden“ Staaten einzuklagen. Diese Schutzklauseln subsumieren sich in dem „I“ (Investitionspartnerschaft) von TTIP: Sie schreiben fest, wie Staaten mit ausländischen Investitionen und Unternehmen umgehen müssen. Investoren erhalten das Recht, direkt vor internationalen Schiedsgerichten – und damit vorbei an den nationalen oder europäischen Gerichten der Gaststaaten – zu klagen, wenn sie ihre Rechte aus den Investitionsabkommen verletzt sehen. Die Urteile der internationalen Schiedsgerichte müssen dann ohne Berufungsmöglichkeit wie eine letztinstanzliche innerstaatliche Gerichtsentscheidung anerkannt werden.

Ein Freihandelsabkommen ist als übergreifendes Regelwerk zu charakterisieren, das viele verschiedene Politikfelder umfasst und aus dem am Ende eine Institution mit eigenständigen Rechtsetzungskompetenzen entsteht. Betroffen sind nicht nur der Zoll und Warenhandel oder der Handel mit Dienstleistungen, sondern auch die Rahmenbedingungen dieses Handels, also etwa Umwelt- oder Sicherheitsstandards. Entscheidend ist



Foto: © guukaa – Fotolia.com

am Ende das Niveau der gemeinsamen Regulation. Freihandelsabkommen aber führen in der Tendenz eher dazu, dieses Niveau im Interesse des „freien“ Wettbewerbs zu senken, also soziale, ökologische oder Tarifstandards abzubauen.

Erosion des Gemeinwohls

Der Start der Verhandlungen zu einem Freihandelsabkommen mit den USA liegt bereits ziemlich genau ein Jahr zurück. Trotzdem ist vom Gegenstand der Verhandlungen nur wenig bekannt, weil diese im Geheimen laufen. Die Verhandlungen werden nicht national, sondern auf europäischer Ebene mit den USA geführt. Die mangelnde Transparenz macht misstrauisch und wütend, greifen doch die Auswirkungen eines entsprechenden Abkommens tief in die nationalstaatliche Autonomie und vor allem in unsere Rechtsstaatlichkeit ein. Unternehmen sind mit Hilfe von internationalen Schiedsgerichten in der Lage, beispielsweise Gesetze zu Umweltschutz, Sozialstandards oder Energie, von denen Bürger profitieren würden, auszuhebeln – obwohl diese Gesetze von demokratisch gewählten Regierungen verabschiedet worden sind. Solche Fälle sind leider nicht hypothetisch: Bis Ende 2012 haben Konzerne wie Chevron und Exxon Mobil mehr als 500 Klagen gegen 95 Regierungen eingereicht.

Davon stellten viele einen direkten Angriff auf Umwelt- und andere Gesetze dar, die dem Gemeinwohl dienen.

Die drohenden Auswirkungen können alle Steuerzahler treffen, weil ausländische Unternehmen, die in Deutschland investieren, zukünftig in die Lage versetzt werden, hohe Schadensersatzforderungen an Deutschland durchzusetzen, etwa wenn durch Gesetzesänderungen Geschäftsmodelle beeinträchtigt würden. Beispielhaft kann hier Vattenfall zitiert werden. Der Konzern hat die Bundesrepublik auf 3,7 Milliarden Euro Schadensersatz vor einem internationalen Schiedsgericht verklagt, weil die Bundesregierung seinerzeit den Atomausstieg beschlossen und damit die Stilllegung konzerneigener Meiler erzwungen hat. Begleichen müssen solche Forderungen die Steuerzahler. Eine Erhöhung von sozialen und ökologischen Standards ist in Zukunft kaum noch möglich, wenn diese Geschäftsmodelle ausländischer Investoren, wie im Beispiel Vattenfall, beeinträchtigen. Mit einem Freihandelsabkommen würde die Generalisierung des Herkunftslandprinzips eingeführt. Das heißt, dass für ausländische Unternehmen, die in Deutschland investieren, die ökologischen, Verbraucherschutzrechtlichen oder sozialen Standards des Herkunftslandes (hier also USA) gelten. „Damit droht im TK-Sektor eine T-Mobile-Isierung von Arbeitsstandards. Das wollen wir nicht.“

Wir können nicht akzeptieren, dass hiesige Beschäftigte Gefahr laufen, unter US-amerikanischen Bedingungen, wie wir sie seit Jahren bei T-Mobile USA bekämpfen, arbeiten zu müssen“, betont Lothar Schröder, Bundesfachbereichsleiter TK/IT. Die Sorge ist berechtigt, belegen die Erfahrungen aus der Zeit nach dem Abschluss ähnlicher Abkommen, dass sich Lohnunterschiede verstärkten, die Anzahl prekärer Arbeitsplätze stiegen und Arbeitsbedingungen verschlechterten.

Chancen für die IKT-Branche

Bei der Analyse der möglichen Auswirkungen des Freihandelsabkommens (TTIP) für die digitale Wirtschaft muss berücksichtigt werden, dass die transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen für die Wachstumsstrategie der deutschen IKT-Wirtschaft seit jeher von zentraler Bedeutung ist: Die EU und die USA erwirtschaften 50 Prozent der Wertschöpfung des gesamten IKT-Weltmarktes. Mit einem Handelsvolumen von 10,11 Mrd. Euro zählt die USA 2012 zu den wichtigsten Partnern der IKT-Wirtschaft in Deutschland. Die IKT-Wirtschaftsbeziehungen zwischen EU und USA könnten noch ausgebaut werden, wenn über entsprechende Verabredungen im Rahmen eines Freihandelsabkommens bestimmte Aspekte berücksichtigt würden. Dazu gehören unter anderem technische

Standards und wettbewerbsrechtliche Normen, der Abbau von regulatorischen und wettbewerbsrechtlichen Marktzutrittsbarrieren für europäische Unternehmen in den USA und die Abschaffung von US-amerikanischen Klauseln, die vorsehen, dass ausländische Bieter bei öffentlichen Ausschreibungen nicht teilnehmen dürfen. Weiterhin die Harmonisierung des Haftungsrechts, der Abbau von Hindernissen im TK-Wettbewerb, die Harmonisierung von Datenschutzstandards auf hohem Niveau und der Schutz von geistigem Eigentum. Ziel sollen globale Standards und die Vermeidung von staatlich geförderter Industriespionage sein. Die deutsche IKT-Branche hofft darauf, dass durch TTIP der intensive Waren- und Dienstleistungsaustausch mit den USA intensiviert werden kann.

TTIP und alles wird gut?

Die Verhandlungen zu TTIP bringen auch Chancen für die IKT-Branche. Es scheint realistisch, dass durch die wirtschaftlichen Effekte eines Freihandelsabkommens zwischen USA und EU Reibungsverluste beim Austausch von Waren und Diensten vermieden, Erträge und die Reichweite von Geschäftsmodellen optimiert werden können.

Aber soziale, arbeitsrechtliche und ethische Standards dürfen durch ein transatlantisches Freihandelsabkommen (TTIP) nicht gefähr-

det werden. Die Wirtschaft hat ein legitimes Recht, eine Optimierung ihrer ökonomischen Rahmenbedingungen durch den Abschluss eines Freihandelsabkommens zu fordern und zu fördern. Aber das gleiche Recht verbleibt den Arbeitnehmern und Gewerkschaften, den Verbraucherschützern und Umweltverbänden, die über Jahrzehnte erkämpfte und entwickelte Beschäftigungsnormen und Schutzrechte für Arbeitnehmer, Verbraucher und Umwelt erhalten und geschützt haben wollen. T-Mobile USA zeigt seit Jahren, wie in den USA mit Beschäftigten umgesprungen wird, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen. Wenn TTIP dazu dient, solche Bedingungen in Deutschland zu importieren, dann sollte ein Abschluss dieser Verhandlungen mit allen demokratischen Mitteln verhindert werden.

Die TTIP-Verhandlungen bergen für Wirtschaft und Beschäftigte Chancen und Risiken. Am Ende ist ein Freihandelsabkommen nur dann akzeptabel, wenn ein Pareto-Optimum erzielt wird, ein Zustand, in dem keine Seite besser gestellt werden kann, ohne eine andere Seite zu benachteiligen. Ein Effekt wie beim Freihandelsabkommen zwischen Kanada und USA (NAFTA), wo Kapitalrenditen der Anleger und Banken einerseits und die Armut bei abhängig Beschäftigten andererseits stark gewachsen sind, will in Europa niemand haben!
Christoph Heil

Transnationale Unternehmen auf dem Weg zur Machtübernahme?

„Wir brauchen Millionen von lauten Stimmen“, so könnte das Fazit der Diskussionen der Konferenz „Mitbestimmung und Arbeitsstandards in transnationalen Unternehmen – Anspruch und Realität am Beispiel der Telekom“ am 2./3. Juli in Berlin lauten.

Neben den unehrenhaften Beispielen, wie deutsche Unternehmen im Ausland agieren und was eine transnationale, gewerkschaftliche Zusammenarbeit dagegen ausrichten kann, waren die zu erwartenden Folgen des Freihandelsabkommens auf die weltweiten Arbeitsbedingungen drängendes Thema auf dieser Konferenz. Gewerkschaftsvertreter/-innen, Betriebsrät/-innen, Politiker/-innen und Wissenschaftler/-innen waren sich einig, dass ein Freihandelsabkommen ohne klare Bedingungen für Arbeitsstandards zu

absolutem Lohndumping und zur Absenkung der Arbeitsbedingungen in allen Ländern der Erde führen würde. Nicht umsonst werden die „Verhandlungen“ von interessierter Seite aus Wirtschaft und Politik streng geheim geführt. Den gewählten Abgeordneten der betroffenen Länder wird die Einsicht in die Verhandlungspapiere verweigert. Die Konferenz schlug vor, dass die teilnehmenden Gewerkschaften ver.di und CWA sowie die UNI, geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitnehmer/-innen und Bürger/-innen auf diese konkret drohende Gefahr aufmerksam zu machen und sie zu mobilisieren.

Am Beispiel der T-Mobile US wurde deutlich, welche Auswirkung die Missachtung von Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechten hat: Mitarbeiter, die ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit in Anspruch nehmen

wollen, werden diszipliniert und einer totalen Kontrolle unterzogen und Vorwände werden gesucht, um sie zu entlassen. Die Angst der Beschäftigten vor diesen Repressalien macht gewerkschaftliche Organisation fast unmöglich.

Ähnliche Probleme berichten auch die Gewerkschaften aus den Ländern Süd-Ost-Europas, in denen die Telekom Töchter und/oder Beteiligungen hat. Die Konferenz machte deutlich, dass die gemeinsamen Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte von allen Beteiligten intensiviert werden müssen. Dies unterstrich auch Frank Bsirske: „Der Gewalt des Eigentums setzen wir die kollektive Kraft der Arbeitnehmer entgegen.“

In der nächsten KOMM werden wir ausführlicher über die Konferenz berichten.

Kornelia Dubbel/Ado Wilhelm



HILFE NUR FÜR MITGLIEDER

Die „Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften“ (GUV/FAKULTA) ist eine Einrichtung der Einzelgewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund, in der sich seine Mitglieder zusammengeschlossen haben. Sie schützen sich damit gegen Risiken bei beruflicher und dienstlicher Tätigkeit. Zum besseren Verständnis haben wir einige reale Schadenbeispiele aufgeführt:

Lehrer verliert Dienstschlüssel

Kollege K. verlor als Lehrer seinen Dienstschlüssel. Die Schließanlage der Schule musste ausgetauscht werden. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2000 Euro in Regress.

Die GUV/FAKULTA zahlte 1800 Euro Schadenersatzbeihilfe.

Computerschaden

Kollegin L. verschüttete Kaffee über eine Computertastatur. Durch Kurzschluss entstand ein Schaden am Rechner und die Tastatur musste ersetzt werden. Bis der Schaden behoben war, konnte der Arbeitsplatz mehrere Stunden nicht benutzt werden. Der Arbeitgeber nahm die Kollegin mit 200 Euro in Regress.

Die GUV/FAKULTA unterstützte sie mit 180 Euro Schadenersatzbeihilfe.

Rechtsschutz auf dem Arbeitsweg

Kollege M. war auf dem Weg zur Arbeit und stand mit seinem Pkw als letzter in einer Schlange an einer roten Ampel. Von hinten fuhr ein Lkw auf. Der Kollege erlitt ein schweres Schleudertrauma und musste seine Forderungen einklagen.

Die GUV/FAKULTA zahlte rund 10000 Euro für Rechtsanwalt, Gutachter und Sachverständige.

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 21 Euro im Jahr und ist steuerlich absetzbar. Die Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft ist Voraussetzung für den Schutz der GUV/FAKULTA.

In den vergangenen zehn Jahren haben bereits mehr als 30 000 Mitglieder Leistungen von der GUV/FAKULTA erhalten.

Dabei schützt die GUV/FAKULTA nicht nur beim beruflichen Fahren, Transportieren oder im sonstigen Arbeitsalltag. Auch der tägliche Arbeitsweg und die Wege zu Gewerkschaftsveranstaltungen stehen unter dem Schutz der GUV/FAKULTA.

Die Leistungen der GUV/FAKULTA:

- ▶ Schadenersatzbeihilfe bei arbeits- oder beamtenrechtlich begründeter Inanspruchnahme
- ▶ Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage infolge eines Schadenfalles
- ▶ Rechtsschutz in Strafverfahren
- ▶ Rechtsschutz in Zivilverfahren zur Durchsetzung eigener Schmerzensgeld- und Schadenersatzansprüche
- ▶ Unterstützung bei Krankenhausaufenthalt aufgrund eines Arbeitsunfalls.
- ▶ Unterstützung bei Eintritt von Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit als Folge eines Arbeits- oder Dienstunfalls
- ▶ Unterstützung der Familie bei Haft eines GUV/FAKULTA-Mitgliedes
- ▶ Unterstützung der Hinterbliebenen nach Unfalltod des Mitglieds im Rahmen eines Arbeits-/bzw. Dienstunfalls

In der Sommeraktion gibt es folgende Highlights:

Für Dich als Neumitglied:

- ▶ Jedes 10. Neumitglied darf sich ein Kofferset aussuchen.
- ▶ 20 Reisegutscheine à 444 Euro werden verlost.

Für Dich als Werber/in:

- ▶ Die GUV/FAKULTA verlost 888 Koffersets und 20 Reisegutscheine à 444 Euro.
- ▶ Schon ab der 3. Werbung nimmst Du an der Verlosung teil.
- ▶ Ab der 10. Werbung bekommst Du ein Kofferset. Und zwar sofort. Ohne Verlosung.
- ▶ Zusätzlich nimmst du an der Verlosung der Reisegutscheine teil.

► Kontakt:

Telefon: 071 41/70 23 30

<http://www.guv-fakulta.de/>



Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften